



Une voix pour mille mesures

FRONT

regroupées en options non traditionnelles

Quatrième colloque provincial 1999

Sommaire

Introduction	3
Le mentorat, c'est un cadeau qu'on s'offre à deux Extraits de la présentation sur le mentorat <i>Apprenties-sages</i> Moyens mis en place par FRONT pour favoriser le mentorat	4
L'école des femmes Points saillants des premiers résultats de la recherche-action Moyens proposés pour faciliter l'intégration	5
Quand il ne manque plus qu'un emploi... Suggestions en matière de recherche d'emploi Arguments aux réponses types des employeurs	6
Faut-il forcer la note pour avoir le droit de chanter ? Constats en matière de mesures préférentielles Moyens pour favoriser l'application des mesures Application et suivi du Programme d'accès à l'égalité à la STCUM	7-8
À prescrire et à proscrire Revendications en matière d'adaptation des milieux de travail	9
Question de survie... syndicale Recommandations Coordonnées des centrales syndicales	9
Quand la blague a assez duré... Commentaire sur le jugement Lippé Messages en matière de harcèlement	10-11
Après l'embauche reste à prendre sa place Les non-trads échangent leurs solutions	11
On se plogue pour pas que ça bogue! Conseils pour apprivoiser la télématique	12
Plénière de clôture	12

Nos plus sincères remerciements, s'adressent à toutes celles qui, de près ou de loin, ont contribué à la réussite du colloque Une voix pour mille mesures et à la publication de ce document.

La tenue du colloque et la production de ce document ont été rendues possibles grâce à la collaboration financière de : Développement des ressources humaines Canada, Condition féminine Canada, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie du Québec, Emploi-Québec, ministère des Ressources naturelles du Québec et la ministre responsable de la Condition féminine du Québec.



Adresse : 6839 A, rue Drolet, bureau 301
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : (514) 273-7668 / 1-877-273-7668
Télécopieur : (514) 273-7621
Courriel : nontrad@front.qc.ca
Site Web : www.front.qc.ca

Document publié par :
Femmes regroupées en options
non traditionnelles (FRONT)

Rédaction :
Marie-Claude Chartier
Isabelle Dugré
Hélène de Montigny
Nicole Nepton
Andrée Savard

Conception graphique :
Rouleau-Paquin
design communication

Photos :
Caroline Hayeur, agence Stock

Impression :
Grafix Studio

Dépôt légal :
4^e trimestre, octobre 1999
Bibliothèques du Québec
et du Canada
ISBN 2-9803180-5-1

i ntroduction

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) puise sa force dans son réseau de solidarité. Il n'est donc pas surprenant que ses moments les plus forts soient ceux qui rassemblent la grande majorité de ses membres. Le colloque *Une voix pour mille mesures* fût indéniablement un de ces moments : un temps d'arrêt où la sororité des non-trads s'éclate en expériences inoubliables et s'offre en prime l'ajout de nouvelles membres qui viennent renforcer le réseau. Un moment où les membres viennent faire le plein d'humour, d'énergie et de courage afin de poursuivre une route parfois cahoteuse mais combien enivrante!

Ainsi, pour le coup d'envoi de ce quatrième colloque de FRONT, les non-trads se sont payé la traite de façon exceptionnelle. En collaboration avec des professionnelles de l'improvisation théâtrale, huit non-trads nous ont présenté une joute d'impro non traditionnelle de grand calibre. Cette activité d'accueil a réuni dans l'hilarité la majorité des 150 participantes tout en leur permettant d'apprivoiser de façon tout à fait non traditionnelle les sujets fort sérieux à l'agenda des deux jours suivants.



Et comme si une traite n'était pas suffisante, les non-trads se sont offert le cadeau de fin de siècle par excellence : un site Web à leur image! Le lancement du site de FRONT a généré beaucoup d'enthousiasme et de fierté. Il n'est d'ailleurs pas étonnant que la création d'un



nouveau lieu vivant et dynamique où les non-trads de partout au Québec, que dire, du monde entier, peuvent se parler, échanger, s'informer et discuter, soit une occasion de réjouissance.

Le colloque, qui réunissait travailleuses et étudiantes, a abordé neuf grands thèmes, en ateliers et en grand groupe, reliés entre eux par le fil conducteur du mentorat. Ce document reprend un à un les thèmes en insistant sur ce que les non-trads en ont dit : ce qu'elles veulent, proposent, suggèrent, revendiquent, constatent, lancent comme messages... Il ne reste plus qu'à les écouter!



Le mentorat, c'est un cadeau qu'on s'offre à deux

Le mentorat, marrainage ou jumelage, peu importe la désignation, entre travailleuses d'expérience et jeunes non-trads, était au cœur du colloque. Il est d'autant plus important à FRONT parce que ce sont les non-trads elles-mêmes qui le souhaitent. D'une part, les travailleuses d'expérience lancent presque en soupirant : « Ah ! Si j'avais eu une marraine à qui parler... ». Et, d'autre part, les jeunes, étudiantes ou travailleuses, l'affirment : « C'est ce qu'on veut ! ».

Apprenties-sages

Au colloque, le mentorat a pris beaucoup de place. En plus de constituer le thème d'un atelier, Madeleine Comeau en a fait le sujet d'une présentation, *Apprenties-sages*, dont nous avons adapté quelques extraits.

L'apprentissage d'un savoir pratique

Le mentorat, en général, se pratique entre deux personnes, mais il peut se faire également en petits groupes. La relation entre mentor et protégée est privilégiée. Elle nécessite une chimie entre les personnes et la souplesse permet d'adapter cette relation privilégiée aux besoins des principales intéressées. Les questions, les problèmes sont soulevés simplement, directement.

Le mentorat implique un état d'esprit particulier : celui de partager son savoir, pour la mentor, et celui de désirer apprendre, pour la protégée. Il nécessite l'écoute, l'ouverture, il développe la générosité : partager ses bons coups, mais aussi prévenir des pièges. Ultimement, le mentorat vise à instaurer une culture de partage.

Le mentorat pour les travailleuses non traditionnelles

Sans leur être réservé, le mentorat s'avère encore plus important pour les travailleuses non traditionnelles parce qu'elles ont besoin de modèles. Vivement que les bons coups soient transmis pour paver la route! Les travailleuses non traditionnelles ont besoin de briser leur isolement, recevoir de l'aide, en offrir, apprivoiser l'intégration en milieu traditionnellement masculin. La protégée apprend non seulement à faire des choses, mais aussi à ÊTRE.

Ce que les non-trads veulent comme mentorat...

Les discussions en atelier ont fait prendre conscience à plusieurs participantes qu'elles ont ou avaient une ou un mentor sans le savoir. Plusieurs questionnements démontraient bien les difficultés de circonscrire réellement le mentorat : être un modèle, est-ce être une mentor ? Une relation professionnelle mentorale qui évolue vers une relation plus personnelle, est-ce toujours une relation mentorale ? En bref, où commence et où s'arrête le mentorat ? Mais, outre ces questions, les participantes ont donné certaines orientations au mentorat qu'elles souhaitent voir mises en place et consolidées :

- Une mentor conseille et guide plutôt que de tenter de cloner sa propre personne.
- Réciproquement, une protégée doit apprendre à connaître les limites de sa mentor et à les respecter.
- Mais où trouver une mentor ? FRONT a élaboré des moyens favorisant la mise en place du mentorat, moyens qui seront poursuivis et développés.

Le mentorat à FRONT

FRONT propose plusieurs lieux pour favoriser l'émergence du mentorat :

- Une liste de discussion des non-trads (à laquelle on s'abonne par le biais du site Web de FRONT, dont l'adresse est le <http://www.front.qc.ca>) a été créée pour répondre aux besoins de soutien et favoriser les échanges entre travailleuses ayant opté pour des professions ou des métiers non traditionnels.
- Les 5 à 7 non trads, ayant lieu le premier jeudi de chaque mois, sont des lieux informels d'échanges pour vous sentir plus forte et moins seule, pour aider une nouvelle sur le point d'abandonner ou pour recevoir l'appui d'une ancienne qui en a vu de toutes les couleurs, pour rencontrer d'autres non-trads, pour partager le quotidien de votre métier avec quelqu'une qui vit la même chose, qui connaît la salade.
- Le cybermentorat de FRONT consiste à entretenir une relation mentorale au moyen du courrier électronique : où que vous soyez, vous pourrez en bénéficier ou y contribuer.
- Vous pouvez également vivre le mentorat dans sa forme plus traditionnelle en communiquant par téléphone et en vous rencontrant à l'occasion.
- FRONT dispose d'une banque de mentors (ou sages) et de protégées (ou apprenties). Les personnes intéressées par le cybermentorat peuvent consulter le site de FRONT. Pour toutes les autres, nous vous invitons à remplir la section mentorat sur la fiche d'inscription à l'organisme.



école des femmes

L'intégration en non-trad commence par l'école. C'est dans les écoles de formation professionnelle qu'une femme intéressée par un métier non traditionnel vit ses premières confrontations avec les réalités auxquelles elle devra faire face. Comment faire pour rendre l'école accueillante pour les femmes ? Comment donner les mêmes conditions aux femmes

pour qu'elles s'intègrent avec autant de facilité en milieu scolaire non trad qu'en milieu de travail lorsqu'elles voudront gagner leur vie en pratiquant le métier qu'elles ont appris et, surtout, qu'elles aiment ?

En plus de prendre connaissance des premiers résultats de la recherche-action menée par FRONT sur les conditions d'études et de placement des filles et des femmes en formation professionnelle non traditionnelle, les participantes à l'atelier ont proposé des moyens pouvant faciliter l'intégration des femmes dans les écoles.

Quelques points saillants des premiers résultats de la recherche-action

FRONT coordonne présentement une recherche-action menée auprès de trois écoles de formation professionnelle de la région de Montréal. Ce projet consiste à analyser les conditions d'études actuelles et passées des femmes dans ces trois écoles, l'objectif ultime étant de mettre en place des mesures visant l'amélioration des conditions d'études et de placement. Les premiers résultats proviennent des sondages réalisés auprès d'étudiantes, d'ex-étudiantes et de professeurs.

Les étudiantes et les étudiants, est-ce du pareil au même ? Quand les femmes ont été convaincues et ont appris à rêver d'une autre voie, que leur arrive-t-il ? Ont-elles les mêmes conditions d'études que leurs collègues masculins ? Réussissent-elles à compléter leur programme avec succès et à se trouver un emploi ? Finalement, persistent-elles dans leur choix ?

Les résultats présentés ne sont que partiels, mais il ressort notamment de l'enquête que :

- La principale difficulté est reliée aux attitudes et aux paroles sexistes de leurs compagnons d'études.
- Il existe une grande divergence entre ce que les étudiantes (actuelles et anciennes) affirment vivre comme difficultés et la perception qu'en ont les professeurs.
- Les professeurs ne reçoivent pas ou peu d'information sur le harcèlement sexuel à l'école et ne possèdent pas de directive claire d'intervention en cas de comportements sexistes ou harcelants de la part des étudiants. Ils sont peu réceptifs à l'implantation de mesures d'intégration spécifiques pour les femmes.

La compilation des résultats vient confirmer que les femmes vivent bel et bien des difficultés



d'intégration qui leur sont particulières et qu'un grand nombre d'intervenantes et intervenants scolaires ne sont pas conscients de l'ampleur de ces difficultés ou les perçoivent comme inhérentes à leur choix. Ils sont convaincus que c'est aux femmes de s'adapter.

Ce que les femmes en non-trad proposent...

Qui d'autre est mieux placé pour proposer des moyens afin de favoriser l'intégration des femmes dans les écoles de formation professionnelle ?

Les participantes à l'atelier savent de quoi elles parlent. Elles sont passées par là ou elles y sont présentement. Voici quelques moyens très concrets qu'elles ont identifiés :

- La sensibilisation des professeurs à l'intégration des femmes et aux attitudes négatives (harcèlement, préjugés, etc.) des hommes face à cette intégration.
- La mise en place et le respect d'une politique contre le harcèlement par tous : les étudiants, les professeurs et la direction.
- L'adaptation des écoles de formation professionnelle aux besoins des femmes en non-traditionnel.
 - » La sensibilisation des parents au choix de leurs filles afin qu'ils les soutiennent.
- Le jumelage de travailleuses d'expérience et d'étudiantes.
- L'organisation de visites dans les écoles afin de faire connaître les métiers aux femmes.
 - » La production et la présentation de vidéos sur les femmes en non-traditionnel, la présentation de témoignages de travailleuses afin d'informer et de donner des modèles aux femmes intéressées.
- m L'organisation de présentations par des organismes oeuvrant en non-traditionnel tels que FRONT et la distribution de leurs documents d'information dans les écoles de formation professionnelle.
- L'aide spécifique à la recherche d'emploi.

q

uand il ne manque plus qu'un emploi...

Convaincues de la valeur de leur formation et de leurs compétences, amoureuses de leur métier, les femmes formées en non-trad ont l'impression de devoir gagner une course à obstacles quand vient le temps de se chercher un emploi. Les réponses des employeurs se dressent au fur et à mesure d'une entrevue tel un mur. Ces réponses sont sensiblement les mêmes d'un employeur à l'autre et spécifiques à la recherche d'emploi non traditionnel. Quoi faire et que dire pour avoir plus de chances de se décrocher un emploi en non-trad ?



Ce que les femmes en non-trad, plus particulièrement des travailleuses d'expérience, suggèrent comme moyens pour décrocher un emploi en non-trad...

- Le recours à des réseaux est essentiel tant pour la recherche d'emploi que pour faciliter l'intégration. En plus des connaissances, il peut s'agir de personnes rencontrées lors de colloques et de stages. Gardez contact avec les étudiantes de votre programme.
- Il est nécessaire de bien connaître une entreprise avant d'y solliciter un emploi. La visite d'usine en donnera un bon aperçu.
- Les jeunes entreprises devraient être ciblées parce que leurs dirigeants sont susceptibles de démontrer plus d'ouverture à l'embauche d'une non-trad.
- Référez-vous aux organismes oeuvrant auprès des femmes en non-trad dans votre région pour connaître les entreprises ouvertes à l'embauche de femmes, pour aider à la recherche d'emploi et pour avoir accès à la liste des entreprises qui ont des programmes d'accès à l'égalité.
- Les entreprises se prononçant contre l'embauche de femmes doivent être dénoncées afin que les programmes puissent être appliqués efficacement. FRONT offre support et anonymat à celles qui désirent poser un tel geste.

- Après une entrevue particulièrement éprouvante, n'hésitez pas à prendre le temps de vous remettre avant de poursuivre.
- Et pourquoi ne pas mettre au défi un employeur de vous embaucher si vous avez les connaissances et l'assurance pour le faire!

Arguments développés par les travailleuses pour faire face à certaines réponses types des employeurs

Pourquoi je me compliquerais la vie à embaucher une femme alors que tous mes autres employés sont des hommes ?

L'embauche d'une travailleuse comporte un grand nombre d'avantages. En voici quelques-uns :

- Je suis motivée et déterminée.
- Je suis compétente.
- La qualité de mon travail reflète l'amour de mon métier.
- Mes compétences développées à la maison me permettent de bien organiser et planifier mon travail.
- La présence des femmes normalise les relations interpersonnelles.
- L'entreprise sera considérée comme innovatrice en embauchant et en intégrant une ou des femmes dans son équipe.

Vous n'êtes pas assez forte physiquement!

- Je suis en bonne condition physique.
- 20 % des femmes sont plus fortes que 50 % des hommes.
- Je connais et j'utilise les équipements de protection et de sécurité.
- C'est important pour moi de prendre soin de mes outils de travail.
- De façon générale, les femmes sont prudentes.

Je devrai installer une toilette, une douche et un vestiaire juste pour une ou quelques employées ?

m Plusieurs solutions peuvent convenir. Nous pouvons en discuter.

En plus, si une travailleuse devient enceinte, je devrai la remplacer ?

m Différentes mesures ne pénalisant pas l'employeur sont en vigueur.

- Ce n'est pas la seule situation où une employée ou un employé doit être temporairement remplacé.

aut-il forcer la note pour avoir le droit de chanter ?

Des mesures préférentielles à l'endroit des femmes, notamment des programmes d'accès à l'égalité (P.A.É.), ont été mises en place. Ont-elles rempli leurs promesses ? Les P.A.É. sont-ils toujours pertinents ? Oui, ont répondu les participantes au colloque. Il reste alors à voir à leur application, ce qui ne s'avère pas une mince tâche. Des constats ont été faits, mais surtout des moyens ont été proposés pour s'assurer de leur application.

Des constats au sujet des mesures préférentielles à l'endroit des femmes ?¹

Les résultats dans le secteur public sont davantage visibles. Dans le secteur privé, ceux-ci sont minces. Depuis 1989, 101 de ces entreprises ont une première année d'implantation d'un P.A.É. à leur actif, ce qui implique qu'elles ont débuté les opérations, mais ne signifie rien quant aux résultats.

Les femmes ont quand même fait certains progrès; le nombre de femmes s'accroît dans les postes de direction, de supervision et chez les professionnelles. Mais les emplois de production et de métier représentent de toute évidence les dernières frontières... difficiles à franchir! Par exemple, la Commission des droits de la personne évalue à 13 % l'effectif féminin à combler selon les objectifs des programmes mis en place en vertu de l'obligation contractuelle. Or, les hommes membres des communautés culturelles, que visent également les programmes d'accès à l'égalité, progressent dans les emplois de production. C'est donc un problème net d'accès des femmes aux secteurs non traditionnels que les P.A.É. doivent résoudre.

Dans le secteur privé, il apparaît clair que, pour les emplois de production et de métier, il faut des mesures coercitives puisque la fermeture constatée est très grande.

Ce que les femmes proposent comme moyens pour favoriser l'application des P.A.É...

Lors de la présentation en atelier, deux moyens ont été proposés :

- L'information concernant le P.A.É. dans une entreprise doit circuler abondamment. L'employeur doit la communiquer officiellement à ses employées et employés. Ainsi, plutôt que de laisser planer de fausses rumeurs sur de soi-disantes pertes d'acquis pour les femmes, tout le personnel disposerait de l'information nécessaire pour juger adéquatement des résultats de l'application d'un P.A.É. À quoi sert-il s'il reste méconnu ?
- L'application d'un P.A.É. doit permettre l'embauche d'une masse critique de travailleuses sinon celles-ci risquent de demeurer isolées, ce qui pourrait entraîner des départs plutôt qu'une intégration réussie.

À quoi sert un P.A.É. si des femmes sont embauchées mais ne demeurent pas à l'emploi de l'entreprise ?

Et en plénière, l'ensemble des participantes au colloque ont recommandé :

- Que soit accessible l'information sur les objectifs et les résultats des P.A.É.
- Que la mise en place de programmes d'accès à l'égalité soit obligatoire.
- Que des mesures coercitives soient imposées aux employeurs ne s'y conformant pas.
- Qu'un suivi des P.A.É. soit prévu et que celui-ci soit assuré par une tierce partie.



¹ Les constats proviennent du bilan de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec réalisé en 1998, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives - Maintenir les acquis, élargir le champ d'action.*

L'application et le suivi du P.A.É. à la STCUM

Entrevue avec *Hélène Vachon*

Hélène Vachon est machiniste à l'emploi de la Société des transports de la Communauté urbaine de Montréal depuis 1988. La STCUM est une entreprise de quelque 8000 employées et employés qui relèvent de plusieurs syndicats. Hélène Vachon est affiliée au Syndicat des employés d'entretien qui comprend environ 2000 membres dont soixante-dix sont des femmes : dix d'entre elles sont des femmes de métier spécialisé et les soixante autres sont des nettoyeuses. Ces travailleuses et travailleurs oeuvrent dans huit garages situés dans différents secteurs de l'île de Montréal.

Hélène Vachon nous entretient du programme d'accès à l'égalité à la STCUM.

FRONT : *Le programme d'accès à l'égalité (P.A.É.) de la STCUM, a été instauré en 1987. S'applique-t-il à l'ensemble des métiers ?*

HÉLÈNE VACHON : Non, il vise seulement trois métiers : chauffeur d'autobus, agente de surveillance et nettoyeuse.

FRONT : *Quel est l'objectif du P.A.É. ?*

H. V. : Un objectif global de 40 % de femmes dans ces métiers avait été fixé sans toutefois que soit déterminée une échéance. Celui-ci est en bonne voie d'être atteint dans les deux premiers métiers, notamment grâce à une intervention menée par *Action travail des femmes* à titre de dossier type et acheminé à la Commission des droits de la personne. Même si cette plainte a été réglée hors cour, l'embauche de femmes chauffeurs d'autobus a augmentée suite à cette action. Dans les autres métiers ciblés, non seulement l'objectif n'a pas été atteint, mais le P.A.É. a été oublié lors de diverses réorganisations.

FRONT : *Quelle place les femmes occupent-elles dans les métiers qui ne sont pas visés par le P.A.É. ?*

H. V. : Prenons le cas de mon secteur, l'entretien majeur : nous étions deux parmi 350 travailleurs. Visiblement, rien n'était fait pour favoriser l'accessibilité des femmes à ces emplois. Ce qui m'a mis la puce à l'oreille, c'est qu'une stagiaire ne soit pas engagée à la fin de son stage.

FRONT : *Qu'avez-vous fait suite à ces constats ?*

H. V. : Il fallait relancer le P.A.É. Pour y arriver, nous avons d'abord tenté de savoir pour quelles raisons le programme ne donnait pas de résultats. On s'est aperçu notamment que les critères d'embauché étaient trop élevés. Par exemple, malgré une convention collective qui prévoyait l'embauche d'apprentis, les personnes posant leur



candidature, hommes ou femmes, devaient avoir cinq ans d'expérience. Le syndicat a été sensibilisé à cette situation et a demandé la mise en place d'un processus de révision des critères d'embauché, l'application du P.A.É. visant les métiers de l'entretien et son élargissement pour inclure tous les métiers de l'entreprise. Un comité tripartite composé de représentantes et de représentants du service de dotation de la STCUM, du syndicat de l'entretien et de FRONT a été mis sur pied en 1997 pour répondre à ces demandes et favoriser l'embauche et l'intégration de femmes et de jeunes.

FRONT : *Vos efforts ont-ils donné des résultats ?*

H. V. : Depuis deux ans, quelques femmes ont été embauchées dans des emplois non traditionnels, en soudure, en carrosserie et en tôlerie même si aucun P.A.É. n'existe encore pour ces métiers. Les critères d'embauché ont été analysés et des demandes ont été faites entre autres pour les adapter aux besoins du milieu de travail. L'application du P.A.É. a permis d'augmenter le pourcentage de femmes à l'entretien mais, bien sûr, la hausse est toujours limitée par le fait qu'il y a peu d'embauché de façon générale. Par ailleurs, dorénavant, lorsqu'une femme est embauchée, le service de dotation communique avec moi pour que j'accueille la nouvelle et lui présente des moyens qui pourront favoriser son intégration. Il reste qu'il n'y a toujours pas de P.A.É. pour tous les métiers, mais le travail soutenu du comité tripartite assure une certaine place aux femmes dans des secteurs non traditionnels.

à

prescrire et à proscrire

Là aussi, dans cet atelier, les participantes ont rappelé la pertinence des P.A.É. et les lacunes dans leur application. En plus, elles ont échangé sur différentes mesures susceptibles d'adapter le milieu de travail aux femmes en non-trad.

Ce que les travailleuses en non-trad réclament...

- L'adaptation de l'équipement par les entreprises et des subventions gouvernementales pour favoriser cette adaptation.
- L'adaptation des vêtements pour les travailleuses.
- Des mesures de conciliation travail-famille, notamment l'assouplissement des horaires.
- La féminisation des titres d'emplois.
- Des mesures de mentorat mises en place dans l'entreprise, par exemple pour accompagner les nouvelles travailleuses.
- La sensibilisation et la formation à la gestion d'équipes mixtes.
- La sensibilisation des instances syndicales aux mesures revendiquées précédemment et la mise en place de recours en cas de non-respect.

q

uestion de survie... syndicale

Non seulement les comités de condition féminine ne sont pas considérés comme des ghettos par les travailleuses en non-trad, mais elles en réclament dans leur lieu de travail. Pour ce faire, les structures nationales et régionales des syndicats sont essentielles car des travailleuses en non-trad, isolées dans leur milieu de travail, risquent de voir leurs réalités tout autant peu prises en compte par leur syndicat local et de s'y sentir seules là aussi.

Si la mise sur pied de comités de condition féminine s'avère impossible dans certains lieux, les travailleuses en non-trad doivent tout de même être soutenues par des instances syndicales.

Ce que les femmes en non-trad, participantes au colloque, recommandent...

Les participantes au colloque ont fait des comités de condition féminine une priorité qu'elles ont formulée lors de la plénière :

- Que les centrales syndicales favorisent la mise sur pied de comités de condition féminine dans les syndicats où se retrouvent des travailleuses en emploi non traditionnel.
- Que les comités de condition féminine régionaux ou nationaux organisent des visites systématiques des milieux de travail où se trouvent des travailleuses en emploi non traditionnel pour faire connaître les ressources disponibles à l'intérieur de leur syndicat.

Où vous adresser dans votre syndicat pour sortir de l'isolement ?

Les grandes centrales syndicales ont chacune dans leur structure un comité national de condition féminine. Si vous ne savez pas à quelle porte vous adresser dans votre syndicat local ou si vous ne trouvez pas d'oreille attentive, adressez-vous directement à la centrale à laquelle votre syndicat est affilié.

COORDONNÉES DES CENTRALES SYNDICALES :

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	La Confédération des syndicats nationaux (CSN)	La Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)
9405, rue Sherbrooke Est Montréal (Québec) H1L 6P3 Téléphone: (514) 356-8888	801, 4 ^{ème} rue Québec (Québec) G1J 2T7 Téléphone : (418) 529-2956	1601, avenue De Lorimier Montréal (Québec) H2K 4M5 Téléphone : (514) 598-2121	545, boulevard Crémazie Est, 17 ^{ème} étage Montréal (Québec) H2M 2V1 Téléphone : (514) 383-8000

Une nouvelle forme de harcèlement a été reconnue tout récemment par le Tribunal des droits de la personne; il s'agit du harcèlement sexuel par milieu de travail hostile. La dérision rendue en faveur de Claudine Lippe a été présentée lors de l'atelier afin que ce précédent puisse être utilisé éventuellement dans d'autres cas. Nous reproduisons ici un article paru dans le bulletin de juin 1999 de FRONT, *La fronde*, signé Marie-Claude Chartier, qui résume et commente la dérision Lippe. Auparavant, les participantes ont pu s'informer sur des formes de harcèlement, disons, plus traditionnelles.

Du harcèlement sexuel non traditionnel

En avril 1992, Claudine Lippe était agente correctionnelle au Palais de justice de Montréal lorsque le climat de travail, déjà rude, s'est empoisonné après le dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel par deux de ses compagnes de travail. La détérioration du climat s'est traduite par des gestes d'hostilité et de représailles à l'égard de Madame Lippe de la part de collègues.

L'ensemble des paroles et gestes, posés par différents agents correctionnels pendant plusieurs mois, ont eu des effets dévastateurs sur elle qui, épuisée et malade, a remis sa démission en novembre 1992.

Six ans plus tard, en novembre 1998, le Tribunal des droits de la personne rendait une décision à l'effet que le climat de travail subi par Claudine Lippe ainsi que le comportement de ses collègues de travail masculins avaient porté atteinte au droit de celle-ci à des conditions de travail exemptes de harcèlement sexuel. Au Québec, le jugement Lippe est le premier à faire appel à la notion de harcèlement sexuel par milieu de travail hostile et à stipuler que ce type de harcèlement est également prohibé par la Charte des droits et

libertés de la personne. Ceci constitue un pas en avant pour les non-trads qui sont particulièrement susceptibles de subir ce type de harcèlement.

Mais qu'est-ce que ça mange en hiver le harcèlement sexuel par milieu de travail hostile ?

En fait, on pourrait qualifier de harcèlement sexiste le harcèlement sexuel par milieu de travail hostile. Contrairement au harcèlement classique qui vise la subordination de la victime à des demandes sexuelles explicites, généralement posées par un seul harceleur en contrepartie de l'accès aux bénéfices rattachés au travail (« *Tu restes après cinq heures sinon tu risques de ne pas faire l'affaire...* »), **le harcèlement par milieu de travail hostile est une manifestation subtile et insidieuse.** Ce type de situation ne comporte habituellement pas d'éléments qui pourraient laisser croire à une démarche de séduction. Au contraire, **les paroles, les gestes ou les actes convergent vers la démonstration de l'inadéquation de la femme à son milieu de travail simplement parce qu'elle est une femme.**

J'ai cru bon de reproduire la définition donnée par le tribunal pour illustrer les différentes formes que peut prendre ce type de harcèlement.

« *Le harcèlement sexiste est susceptible de revêtir diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes ou menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines. Essentiellement ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes en leur rappelant soit qu'elles ne sont pas à leur place dans ce milieu, soit qu'elles sont fragiles et que c'est à leurs risques et périls qu'elles intègrent le milieu. Le milieu comporte ses codes et ses règles qui tendent à conforter les préjugés et les stéréotypes en vertu desquels les abus de pouvoir s'exercent.*

De plus, s'ajoutent fréquemment à l'ensemble des incidents à connotations sexuelles ou sexistes, des actes ou des comportements, plus ou moins graves, de la nature de mesures de représailles dirigées contre la victime. Ce sont des attitudes, des comportements ou des pratiques qui reflètent de l'animosité, qui visent, à titre d'exemple, à saboter le travail, à provoquer des sanctions non méritées à l'égard de la victime, à lui imposer des conditions ou des fardeaux additionnels; bref, à créer autour d'elle un milieu de travail hostile et abusif où le traitement qu'on lui réserve est différent de celui réservé aux personnes du sexe opposé.»²

La présence de harcèlement sexuel par milieu de travail hostile au sein d'une entreprise entraînera la responsabilité légale quasi automatique de l'employeur et ce, même en présence d'une politique contre le harcèlement sexuel. En jugeant que l'employeur est la seule autorité pouvant assurer dans l'entreprise un climat de travail sain et en ordonnant le paiement à Claudine Lippe de la plus grosse somme de dommages moraux jamais accordée à une victime de harcèlement sexuel, le tribunal a lancé un

message clair que ce type de comportement ne pouvait être toléré. **Les employeurs ont donc l'obligation légale de faire changer la culture de leur entreprise et d'enrayer les préjugés à l'égard des femmes** encore bien vivaces dans certains secteurs. Il ne reste plus qu'à espérer que le jugement Lippe ne restera pas lettre morte et que les femmes seront de plus en plus conscientes qu'elles n'ont pas à subir des comportements discriminatoires dans l'emploi qu'elles ont choisi, même dans un milieu non traditionnel.

Ce que les femmes en non-trad constatent et lancent comme messages...

- Le harcèlement sexuel est présent aussi dans les milieux de travail traditionnels.
 - Le harcèlement sexuel est une cause d'abandon de leur emploi par les femmes dans certains secteurs non traditionnels, voire même de retour au travail dans un secteur traditionnel.
 - À force de sensibiliser et de prévenir, certaines formes de harcèlement se sont raffinées. Par exemple, les blagues sexistes sont devenues plus subtile, mais celles-ci n'en sont pas moins du harcèlement.
 - Davantage de sensibilisation au harcèlement sexuel est nécessaire, notamment par des témoignages, la présentation de vidéos, de pièces de théâtre. Cette sensibilisation doit être faite par tous les intervenants, gouvernements, employeurs, commissions scolaires et syndicats. C'est l'ensemble de la population qui doit être sensibilisée.
- Les victimes de harcèlement doivent briser leur isolement, notamment au moyen du mentorat et de groupes d'entraide. Elles peuvent s'adresser à des organismes ou à des expertes qui les soutiendront dans leurs démarches pour mettre fin au harcèlement.
 - On suggère de regrouper les étudiantes en non-trad dans les mêmes classes et les travailleuses, dans les mêmes équipes, parce que moins de situations de harcèlement ont été constatées lorsque celles-ci ne sont pas seules.
 - Les différents intervenants sont invités à être proactifs et à prévenir les situations de harcèlement plutôt que d'attendre qu'elles aient à être dénoncées. La sensibilisation ainsi que l'établissement et l'application de politiques claires pour contrer le harcèlement sont identifiés comme les étapes essentielles d'un processus efficace.

² Commission des droits de la personne agissant pour Claudine Lippe c. le procureur général du Québec agissant par le biais du ministère de la Sécurité publique, dossier 500-53-000072-973, p.29

après l'embauche, reste à prendre sa place

Les moyens employés par les non-trads pour s'affirmer varient selon les personnes et le contexte de travail. Mais toujours, ils exigent des femmes en non-trad d'user d'imagination pour être tout simplement une travailleuse au même titre que ses collègues sans se voir constamment menacée de perdre sa place.

Malheureusement, tous s'attendent à ce que les femmes fassent leur place sans soutien. C'est encore sur elles que repose le défi de l'intégration. Il est grand temps de se pencher sur les façons de convaincre l'ensemble d'une équipe de travail d'une entreprise ou d'une école, que tous et toutes ont leurs responsabilités là-dedans.

En attendant, voici ce que les femmes en non-trad font pour prendre leur place...

- Elles connaissent leurs capacités et respectent leurs limites.
 - Elles ne restent pas seules et se trouvent des alliées et alliés dans leur milieu de travail.
 - Elles se tournent vers des compagnes ou des compagnons de travail, des travailleuses en non-trad, leur syndicat, des groupes de femmes, les ressources des programmes d'accès à l'égalité et leurs proches, afin de recevoir encouragement et soutien pour réussir à prendre leur place.
- » Elles réagissent tout de suite au harcèlement et ne font pas comme si rien n'était survenu.
 - Elles vont demander de l'aide au besoin.
 - Elles ne se sentent pas dévalorisées si elles sont incapables de faire quelque chose.
 - Elles tentent de rester elles-mêmes et de s'abstenir de jouer un rôle.

O

n se plogue pour pas que ça bogue!



Les participantes ont appris à se retrouver dans le jargon d'Internet et à utiliser un navigateur en explorant les sites de FRONT et de NetFemmes. Elles en ont profité pour commenter le site de FRONT, qu'elles trouvent beau et agréable à consulter. Elles ont aussi appris à utiliser un outil de recherche, expédier des courriels et participer à une liste de discussion comme celle des non-trads. Celles qui n'avaient pas d'adresse électronique s'en sont créée une. À la fin, les néophytes étaient accrochées. Voici quelques-uns des renseignements donnés dans l'atelier qui vous permettront d'attraper la piqûre si ce n'est déjà fait.

Vous ne disposez pas d'un ordinateur branché à Internet ?

Il y a de plus en plus de points d'accès publics. Ils sont gratuits, notamment dans les bibliothèques, les cégeps, les universités et les centres communautaires. D'autres sont payants dans les cybercafés, les bars branchés...

Vous n'avez pas d'adresse électronique ?

Certains sites Web permettent d'avoir une adresse électronique sans déboursier un sou. Vous pouvez alors cueillir votre courrier électronique où bon vous semble. Il suffit d'aller dans le site, de suivre les étapes et de ne pas oublier votre mot de passe. Vous pourrez alors participer à la liste de discussion des non-trads ou encore au *cybermentorat* en échangeant avec votre mentor ou votre protégée par courriel. Pour plus d'information, il suffit de consulter la section *ressources* du site de FRONT.

Vous n'êtes pas familière avec les listes de discussion ?

Si vous savez expédier un courriel, vous êtes prête à participer à la liste de discussion des non-trads. Mais qu'est-ce qu'une liste de discussion ? C'est un moyen de communiquer avec un groupe sur un thème donné par l'intermédiaire du courrier électronique. Chacune écrit à l'adresse de la liste et un logiciel se charge de faire parvenir les messages à toutes les participantes. Pour s'abonner à la liste de discussion de FRONT, faites parvenir un courriel à majordomo@netfemmes.org avec, dans le corps du message, les mots SUBSCRIBE NONTRAD et rien d'autre.

Vous êtes prête à explorer Internet ?

Vous pouvez utiliser le site de FRONT comme point de départ (<http://www.frontqc.ca>). Vous y retrouverez entre autres une sélection commentée de sites pour apprendre à exploiter Internet. De plus, dans le site de NetFemmes (<http://www.netfemmes.org>), FRONT diffuse ses communiqués et le calendrier de ses activités.

La plénière

Réunies toutes ensemble, les participantes ont exigé l'implantation à court terme de mesures concrètes afin que leurs conditions d'études et de travail leur permettent un réel épanouissement professionnel. Plus précisément, ces mesures sont :

- Le ministère du Travail doit obliger tous les employeurs à adopter un programme d'accès à l'égalité, assorti d'un suivi obligatoire effectué par une tierce partie et de pénalités envers les employeurs qui n'ont pas obtenu de résultats conformes aux exigences.
- Les employeurs, les écoles et les syndicats doivent éliminer les attitudes discriminatoires dont les femmes sont la cible, imposer des sanctions disciplinaires s'il y a lieu, et viser en particulier l'hostilité des milieux envers elles car, suite au jugement *Lippe*, elles sont maintenant en droit de les poursuivre.



- Afin de briser l'isolement des travailleuses et des étudiantes en non-traditionnel, employeurs, commissions scolaires et syndicats doivent investir dans des activités de soutien et d'échange telles que le réseautage, le jumelage, le marrainage et le cybermentorat, ainsi que dans la mise sur pied de comités de condition féminine.
- La féminisation des titres d'emplois doit être obligatoire parce que, ont-elles rappelé, ce qui n'est pas nommé n'existe pas!

Par leurs revendications, les participantes au colloque *Une voix pour mille mesures* ont signifié sans équivoque qu'elles n'acceptent plus de supporter tout le poids du changement des mentalités!